

**MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

**NAISTEN TOIMINTAKYKYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT VAPAAEHTOISEN  
ASEPALVELUKSEN AIKANA**

Kandidaatintutkielma

Kadetti  
Ville Viinikainen

96. kadettikurssi  
Huolto-opintosuunta

Huhtikuu 2012

## MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi 96. kadettikurssi	Linja Huolto-opintosuunta
Tekijä Kadetti Ville Viinikainen	
Tutkielman nimi <b>Naisten toimintakykyyn vaikuttavat tekijät vapaaehtoisen asepalveluksen aikana</b>	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2012	Tekstisivuja 28 Liitesivuja 3
<b>TIIVISTELMÄ</b>  <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli saavuttaa havaintoja tärkeimmistä tekijöistä, jotka muokkaavat naisten toimintakykyä asepalveluksen aikana. Tutkimuksessa oltiin myös kiinnostuneita tärkeimmistä kehittämistarpeista toimintakyvyn ylläpidon näkökulmasta ja miten kouluttaja voi vaikuttaa vapaaehtoista asepalvelusta suorittavien naisten toimintakyvyn muokkautumiseen. Tuloksena lisäksi saavutetaan kehittämis- ja jatkotutkimusesityksiä.</p> <p>Tähän kvalitatiiviseen tutkimukseen kuului myös lomakehaastattelu. Aineistonkeruu suoritettiin lomakehaastatteluna sähköpostin välityksellä ja siihen osallistui yhteensä 11 reserviupseeri- tai aliupseerikurssin suorittanutta naisjohtajaa. Tutkimusaineistona on käytetty lomakehaastattelujen kautta tuotettua aineistoa.</p> <p>Tutkimuksessa ilmeni, että vapaaehtoista asepalvelusta suorittavien naisten toimintakykyä muokkasivat muun muassa liikuntakoulutuksen nousujohteisuus, vastaanotettu palaute, ryhmähengen muodostuminen ja kotona saatu kasvatus. Varsinkin palveluksen alussa kouluttajan rooli toimintakyvyn muokkaajana on tärkeä myöhemmän palveluksen onnistumisen kannalta. Kouluttajan tärkeimpinä ominaisuuksina naisten toimintakyvyn muokkaantumiselle ovat esimerkillisyys ja yksilöiden tasa-arvoinen kohtelu.</p>	
<b>AVAINSANAT</b> Naisten vapaaehtoinen asepalvelus, toimintakyky, kouluttajan rooli	

# SISÄLLYS

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>2</b>
<b>2. TUTKIMUKSEN TARKOITUS, ONGELMAT JA MERKITTÄVÄT LÄHTEET.....</b>	<b>4</b>
2.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA ONGELMAT .....	4
2.2. AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA MERKITTÄVÄT LÄHTEET.....	4
<b>3. NAISEN TOIMINTAKYKY JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....</b>	<b>6</b>
3.1 ”NAISET ARMEIJASSA” .....	7
3.2 TOIMINTAKYVYN FYYSSINEN OSA-ALUE .....	8
3.3 TOIMINTAKYVYN HENKINEN OSA-ALUE .....	9
3.4 TOIMINTAKYVYN SOSIAALINEN OSA-ALUE.....	9
3.5 TOIMINTAKYVYN EETTINEN OSA-ALUE .....	10
3.6 KOULUTTAJAN ROOLI TOIMINTAKYVYN MUOKKAAJANA.....	11
<b>4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>13</b>
4.1 TUTKIMUSMENETELMÄ .....	13
4.2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSKOHDDE .....	13
4.3. AINEISTON KERÄÄMINEN .....	14
4.4 AINEISTON ANALYSOINTI JA LUOTETTAVUUDEN TARKASTELUA .....	15
<b>5. HAASTATTELUIJEN TULOKSET.....</b>	<b>16</b>
5.1 FYYSSISEN TOIMINTAKYVYN MUOKKAUTUMINEN.....	16
5.2 HENKISEN TOIMINTAKYVYN MUOKKAUTUMINEN.....	17
5.3. SOSIAALISEN TOIMINTAKYVYN MUOKKAUTUMINEN .....	19
5.4. EETTISEN TOIMINTAKYVYN MUOKKAUTUMINEN .....	20
5.5. KOULUTTAJAN VAIKUTUS NAISTEN TOIMINTAKYVYN MUOKKAAJANA.....	22
5.6. NAISJOHTAJUUS ARMEIJASSA JA TÄRKEIMMÄT KEHITTÄMISTARPEET .....	23
<b>6. JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>26</b>
6.1. SUURIMMAT TEKIJÄT TOIMINTAKYVYN MUOKKAANTUMISEN .....	26
6.2. KEHITTÄMISTARPEITA JA KOULUTTAJAN VAIKUTUS TOIMINTAKYKYYN .....	27
6.3. LOPUKSI .....	28
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>29</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>32</b>

# 1. JOHDANTO

Puolustusministeriön vuonna 1992 asettaman toimikunnan ehdotusten pohjalta eduskunta hyväksyi lakiesityksen naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta. Se hyväksyttiin Suomessa 17.2.1995, mikä mahdollisti naisille vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisen. Lain voimaantulon jälkeen ensimmäiset naiset aloittivat vapaaehtoisen asepalveluksen syksyllä 1995 yhdessä miesten kanssa. Näin avattiin viimeinen miesten hallinnoima instituutio naisille. Yhteiskunnallinen muutos on muodostanut, ja muodostaa edelleen, paljon mielipiteitä puolesta ja vastaan.

Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 17.2.1995/194 ja siihen tullut muutossäädös 14.4.2000/365 määrittää, että nainen voidaan hakemuksesta ottaa varusmiespalvelusta vastaavaan vapaaehtoiseen asepalvelukseen siten kuin laissa säädetään, jos hän palvelukseen astuessaan on Suomen kansalainen, täyttänyt 18 mutta ei 30 vuotta sekä terveydeltään ja muilta henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan asepalvelukseen sopiva.

Naiset suorittavat vapaaehtoisen asepalveluksen, joka on rinnastettavissa varusmiespalvelukseen. Palveluksessa naisia koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin miehiä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Se on monelle naiselle jopa odotettu mahdollisuus päästä koettelemaan itseään ”miehisissä hyveissä” tai luomaan uraa sotilasalan ammateissa. (Määttä, 1999, 19.)

Tutkimuksen keskeinen käsite on toimintakyky, jolla tarkoitetaan yksilön kykyä – yksin ja yhdessä toisten kanssa – toimia määrätietoisesti ja tilanteen mukaisesti sodan tai sitä alemman asteisten kriisien erilaisissa ympäristöissä. Toimintakyvyn kehittyminen on sitä, että koulutettavat oppivat toimimaan ja ajattelemaan tavalla, jota taistelukenttä sekä tehtävät ja välineet vaativat yksilöltä, taistelijapareilta tai joukoilta. (Toiskallio, 1998B, 25.) Toimintakyvyn lisäksi tarkastelukohteena on kouluttajan rooli toimintakyvyn ylläpitämisen kannalta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vapaaehtoista asepalvelusta suorittavien naisten toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä ja kouluttajan mahdollisuuksia muokata naisten toimintakykyä. Tutkimus liittyy sotilaspedagogiikkaan, sillä toimintakyky on sotilaspedagogiikan ja sotatieteiden keskeisimpiä käsitteitä. Tutkimuksessa selvitettiin aluksi, mitä toimintakyvyllä tarkoitetaan sotilaspedagogiikassa. Toiseksi selvitettiin, mikä on

kouluttajan rooli toimintakyvyn muokkaajana. Tutkimuksessa haettiin ilmiöitä, joiden perusteella voitiin suorittaa lomakehaastattelu.

Naiset ovat olleet Suomessa vapaaehtoisena asepalveluksessa vasta alle 20 vuotta, ja siksi aihe on uusi verrattuna Suomen armeijan historiaan. Tutkittavalla ilmiöllä voi olla vaikutusta hahmottaessa asepalveluksessa olevien naisten toimintakyvyn kehittämistä. Olennaisena osana naisten toimintakykyyn vaikuttaa hänen ennen asepalvelusta hankkima kunto ja kasvatus sekä sopeutuminen siviiliroolista sotilaan rooliin. Lisäksi perusyksikön tarjoama koulutus on tärkeä vaikuttava tekijä toimintakyvyn muokkautumiselle.

## **2. TUTKIMUKSEN TARKOITUS, ONGELMAT JA MERKITTÄVÄT LÄHTEET**

### **2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja ongelmat**

Tutkimuksen tavoitteena on saavuttaa konkreettisia havaintoja tärkeimmistä tekijöistä, jotka muokkaavat naisten toimintakykyä asepalveluksen aikana. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaisia mahdollisuuksia kouluttajalla on vaikuttaa asepalveluksessa olevien naisjohtajien toimintakyvyn ylläpitämiseen.

Tutkimuksen pääongelma on:

Mitkä ovat suurimmat syyt naisten toimintakyvyn muokkautumiseen asepalveluksen aikana?

Pääongelmasta johdetut alaongelmat ovat:

- Mitkä tärkeimmät tekijät johtavat naisten toimintakyvyn muokkautumiseen asepalveluksen aikana?
- Mitkä ovat naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tärkeimmät kehittämistarpeet toimintakyvyn ylläpidon näkökulmasta?
- Miten kouluttaja voi vaikuttaa vapaaehtoisen asepalveluksen suorittavien naisten toimintakyvyn muokkautumiseen?

### **2.2. Aikaisemmat tutkimukset ja merkittävät lähteet**

Naisten vapaaehtoista asepalvelusta on tutkittu aiemminkin. Aikaisemmat tutkimukset ovat käsitelleet muun muassa vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten odotuksia asepalveluksesta, asepalveluksen aikana tapahtuvia asenteiden muutoksia, sotilasorganisaatioon sopeutumista ja käsityksiä sukupuoli-identiteetistä.

Tiina Laisin tutkimus (1998) on tutkimus, joka tarkastelee naisten sopeutumista sotilasorganisaatioon. Tutkimuksessa selvitetään vapaaehtoisessa asepalveluksessa olevien naisten sopeutumista sotilasorganisaatioon muun muassa fyysisen, henkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kautta. Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat peilattavissa tähän tutkimukseen. Laisin tutkimuksen mukaan toimintakykyinen ja hyvin sopeutuva naissotilas on naistyyppinä

maskuliinisen naisellinen ja fyysisesti hyvässä kunnossa. Nainen pärjää armeijan asettamissa vaatimuksissa, on sosiaalinen, huumorintajuinen, psyykkisesti vahva ja tulee toimeen miesten kanssa. Laisin mukaan naisten itseluottamus ja pitkäjänteisyys kasvoi asepalveluksen aikana. Lisäksi osa varusmiehistä ja kantahenkilökunnasta suhtautui negatiivisesti naisiin.

Timo Vehviläisen esiupseerikurssin tutkielma Taistelijan toimintakyky ja sen kehittäminen (1998) käsittelee toimintakykyä. Vehviläisen tulosten mukaan kouluttajan tehtävänä on luoda avoin ilmapiiri, jossa taistelijoiksi koulutettavat tuntevat itsensä ja toisensa, kantavat vastuunsa, tukevat toisiaan ja ymmärtävät yhteistyön merkityksen tavoitteen saavuttamisessa. Tutkimuksessa ei ole eritelty naisten toimintakykyä millään tavoin, mutta tulokset ovat samansuuntaisia omassa tutkimuksessani.

Vuonna 1999 Jukka Määtän laatima tutkimus kohdistui vapaaehtoisten naisten ja varusmiesten kokemuksiin armeijassa. Tutkimus kohdistui 4750 henkilöön, joista naisia oli 721. Tutkimustulosten mukaan sukupuolten välillä oli havaittavissa jonkin asteinen konflikti naisten armeijaan osallistumiseen suhtautumisessa sekä kouluttajat suhtautuivat lempeästi naisiin armeijassa.

### 3. NAISEN TOIMINTAKYKY JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Alla on käsitelty sotilaan toimintakyvyn kokonaisuutta ja mistä se koostuu. Tässä luvussa käsitellään lisäksi naisten aseellisen palveluksen historiaa, toimintakyvyn eri osa-alueita ja niiden kehittämistä sekä kouluttajan roolia.

Toimintakykyä tutkineen Toiskallion (1997, 1998, 2009) mukaan kokoavasti kuvattuna sotilaan toimintakyky koostuu neljästä pääalueesta – fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja eettisestä. Ne liittyvät vahvasti toisiinsa, ja niitä voidaan kuvata ympyröillä, joilla on runsaasti yhteistä pinta-alaa. Sotilaan toimintakyky on suorituskyvyn edellyttämää yksilön henkilökohtaista valmiutta yksilölliseen ja yhteiseen toimintaan. Toimintakyky on yksilön kykyä toimia yksin tai yhdessä toisten kanssa määrätietoisesti ja tilanteen mukaisesti taistelussa tai sitä alemman asteisen toimintojen erilaisissa ympäristöissä. (Toiskallio, 1998, 28; ks. myös Toiskallio, 1997, 19.)

Sotilaan toimintakyvyn kokonaisuus rakentuu koko ihmisen elämän ajan jatkuvassa vuorovaikutuksessa hänen elinympäristönsä kanssa. Fyysisyys tarkoittaa ruumiillisuutta, joka on olemisemme ja toimintamme perustava tosiasia. Sosiaalisuus tarkoittaa sitä tosiasiaa, että kukaan ei synny maailmaan yleensä, vaan aina johonkin todelliseen yhteisöön sekä sen kieleen ja kulttuuriin. Psyykkisyys viittaa siihen kokemusmaailmaan, joka mielessämme syntyy ruumiillisuutemme ja sosiaalisuutemme kautta. Se ei siis ole erillään ruumiillistuneesta toimijuudesta, vaan on sen osa. Eettisyys on toimintakykyä koossa pitävä ja sitä käytännössä ilmentävä tekijä. (Toiskallio, 2009, 49.)

Asevelvollisilta edellytetään hyvää fyysistä, henkistä, eettistä ja sosiaalista toimintakykyä. Sotilaan toimintakyky edellyttää yksittäiseltä taistelijalta eli nuorelta mieheltä tai naiselta keskimääräistä parempaa kuntoa, liikunta-aktiivisuutta ja säännöllistä liikuntaharrastusta, jotta edellytykset määriteltyihin suoritusvaatimuksiin olisivat olemassa jo palveluksen alkaessa. (Kyröläinen & Santtila, 2010, 140.)



### 3.1 ”Naiset armeijassa”

Mahdollisuutta naisten aseelliseen palvelukseen on useimmissa länsimaissa perusteltu vetoamalla tasa-arvoon, kansalaisoikeuksiin ja ammatinvalinnan oikeuteen. Taustalla ovat vaikuttaneet myös yhteiskunnalliset muutokset, erityisesti naisten perinteisten työroolien murtuminen. Suomessa naiset ovat osallistuneet sotiin jo vuosisadan alkuvuosikymmeniltä lähtien. Heidän tehtävänsä eivät tosin ole käsittäneet varsinaisia taistelutehtäviä eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Vuoden 1918 kansalaissodassa toimi naisia sekä punaisten että valkoisten puolella lähinnä muonittajina, varusteiden huoltajina ja sairaanhoitajina. (Pylkkänen, 1999, 24.)

Vuonna 1939 tuli voimaan lakeja, joilla varmistettiin, että sotateollisuudessa voitiin käyttää naisia. Tällöin tuli myös voimaan ns. naisten vapaaehtoinen työpalvelu, joka koski 18–35-vuotiaita naisia. Lotta Svärd -järjestössä toimineet naiset toimivat mitä monipuolisimmissa tehtävissä talvi- ja jatkosodan aikana. Tehtävät koostuivat tukitoimista, joita olivat mm. lääkintähuolto ja ilmavalvonta. Osa lotista työskenteli sotatoimialueilla etulinjojen välittömässä läheisyydessä. 1950–1970-luvut olivat hiljaista aikaa, jolloin naisen roolista asevoimissa ei paljon keskusteltu. Tultaessa 1980-luvun loppupuolelle asia sai uusia käännteitä. (Laisi, 1998, 22.)

Ensimmäinen konkreettinen toimenpide sotien jälkeen ajoittui vuoteen 1991. Naiset hyväksyttiin suorittamaan ennen vain miesten hallussa olleita tehtäviä. Tuolloin ensimmäiset suomalaisnaiset lähtivät YK:n rauhanturvaamistehtäviin. Ilman sotilaskoulutusta heidän tehtävänsä rajoittuivat kuitenkin vain siviililuonteisiin tehtäviin. Jo seuraavana vuonna puolustusministeri asetti ”Naiset ja sotilaallinen maanpuolustus” -toimikunnan. Sen tehtäväksi tuli selvittää, miten voitaisiin parantaa naisten mahdollisuuksia osallistua maanpuolustukseen. Mietinnöissään vuonna 1993 toimikunta päätyi esittämään, että naisille avattaisiin mahdollisuus hakeutua vapaaehtoiseen asepalvelukseen. Siten he voisivat osallistua maanpuolustukseen joko puolustusvoimien reserviin sijoitettuina tai sotilasammattissa. (Pylkkänen, 1999, 25.)

Kun laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta oli helmikuussa 1995 hyväksytty, päätettiin ensimmäiset naiset ottaa palvelukseen heti samana vuonna. Se vaati monenlaisia toimia. Majoitustilat oli järjestettävä sellaisiksi, että naiset voitiin ottaa vastaan. Ohjeistus oli sopeutettava uuteen tilanteeseen ja oli huolehdittava naisten varusteista. Ensimmäisinä palvelukseen astuneet naiset sijoitettiin varovaisesti jopa eri rakennuksiin kuin miehet.

(Buure-Häggglund, 2001, 34–35.) Nykyään varuskunnissa naiset majoitetaan keskitetysti (vähintään naisilla on omat tuvat), mutta leireillä ja sotaharjoituksissa erillismajoitusta ei järjestetä (Pylkkänen, 1999, 27).

Vuonna 2012 vapaaehtoiseen varusmiespalvelukseen hakevien naisten määrä on nousussa jo neljättä vuotta perättäin. Maaliskuun alussa päättynyt viimeisin haku keräsi yhteensä 716 hakijaa, mikä on eniten sitten vuoden 1995, jolloin hakijoita oli 793. (Luokkamäki, 2012, 5.)

## 3.2 Toimintakyvyn fyysinen osa-alue

Pääesikunnan koulutusosaston pysyväisohje PAK C 1:3/18.12.1997 määrittää, että varusmiesten fyysisen koulutuksen tavoitteena on toimintakyvyn saattaminen sellaiselle tasolle, että he kykenevät joukkonsa mukana täyttämään menestyksellisesti oman taistelutehtävänsä vähintään kahden viikon ajan jatkuvassa taistelukosketuksessa ja käyttämään kaikki voimavaransa yhtämittaisesti 3 – 4 vuorokautta kestävään ratkaisutaisteluun.

Fyysinen toimintakyky ei ole suoraan verrannollinen Cooperin testiin tai lihaskuntotestiin, vaikka niilläkin on merkitystä. Kysymys on kokonaisuudesta – siitä, että yksilöllä on riittävästi kestävyyttä, nostovoimaa, kantovoimaa, ponnistusvoimaa, ketteryyttä, reagointikykyä, sitkeyttä, ja että heidän kehonsa koordinaatio ja motoriikka ovat järjestyksessä. (Toiskallio, 1998A, 17.)

Vaikka nykyaikainen sodankäynti on teknistynyt, eivät taistelukentän vaatimukset sotilaan toimintakyvylle ole viimeisimpien tutkimusten valossa muuttuneet. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen perustuvat niihin vaatimuksiin, joita joukon suorituskyky kullekin omassa sodan ajan tehtävässään asettaa. Fyysinen kunto koostuu fyysisen toimintakyvyn eri osa-alueista, joita ovat mm. kestävyys, voima ja nopeus. Varusmiesten fyysisen toimintakyvyn seuranta sekä siitä tehtävät johtopäätökset ovat tärkeitä koulutuksen fyysisen kuormituksen säätelylle sekä koulutusmenetelmien kehittämiseksi. (Pihlanen, 2011, 3, 27.)

Kestävyydellä ymmärretään kykyä vastustaa väsymystä, joka riippuu työtä tekevien lihasten energian saannista ja sen riittävydestä. Kestävyys jaetaan aerobiseen tai anaerobisiin osa-alueisiin energia-aineenvaihdunnan perusteella. Kestävyyttä selittävät siis energia-

ainevaihdunnalliset tekijät, jotka ovat hyvin riippuvaisia henkilön hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvystä. Voima voidaan jakaa maksimi-, nopeus- ja kestovoimaan. Käytännön toiminnassa voiman lajit kuitenkin vaihtelevat tehtävästä riippuen, jolloin selvän luokittelun tekeminen ei ole mahdollista eikä toisaalta tarpeenkaan. Sotilaan toimintakyvyn arvioinnissa nopeudella on tärkeä rooli. Monet tilanteet vaativat nopeaa reagointia, jonka takia sotilaan tulee toimia kontrolloidusti jopa hyvinkin raskaissa olosuhteissa ja väsyneenä. Lisäksi räjähtävästä voimantuotosta ja etenemisnopeudesta lienee hyötyä esimerkiksi lähitaistelutilanteissa. (Kyröläinen, 1998, 27–29.)

### **3.3 Toimintakyvyn henkinen osa-alue**

Sotilaan käsikirjan (2008, 287) mukaan hyvä kenttäkelpoisuus edellyttää henkistä kuntoa, joka ilmenee sitkeytenä, peräänantamattomuutena, rohkeutena ja voitontahtona. Kenttäkelpoisella sotilaalla on taito ja tahto selviytyä taistelukentällä, korkea fyysinen kapasiteetti sekä kyky toimia voimavarojen äärirajoilla eri vuodenaikoina kaikissa sää- ja kelioloissa.

Kyröläisen (1998, 25) mukaan kehon rakenteelliset tekijät luovat toiminnalle fyysisen perustan. Henkinen pohja rakentunee puolestaan psyykkisistä, älyllisistä, moraalisisista ja eettisistä tekijöistä. Toimiminen ja annetun tehtävän suorittaminen vaatii teknistä ja taktista osaamista, mutta ilman riittävän hyvää fyysistä toimintakykyä parhaimmankin taktiikan toteuttaminen voi olla mahdotonta. Täten kaikkien edellä mainittujen tekijöiden tulisikin olla mahdollisimman hyvin tasapainossa keskenään, jotta toiminta- tai suorituskky olisi paras mahdollinen

### **3.4 Toimintakyvyn sosiaalinen osa-alue**

Kyröläinen (1998, 25) lisää, että fyysisen ja psyykkisen alueen lisäksi toimintakykyä voidaan arvioida myös sosiaalisella alueella. Käytännössä nämä kaikki tekijät vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi mieliala sosiaalisessa vuorovaikutussuhteessa ja tahto vaikuttavat keskeisesti fyysiseen toimintakykyyn.

Kiinteys muodostuu yksilöiden toisiaan ja ryhmän toimintaa kohtaan tuntemasta vetovoimasta. Ryhmän kiinteys tehostaa toimintaa monella tavalla. (Ahokas, Ferchen,

Hankonen, Lautso & Pyysiäinen, 2008, 193.) Olli Harisen tutkimus *Sotilasjoukon kiinteyden ja sotilasorganisaatio* (2000) käsittelee sotilasjoukon kiinteyteen vaikuttavia tekijöitä. Ryhmään kohdistuva ulkopuolinen uhka vaikuttaa voimakkaasti siihen suuntaan, että ryhmän sisäiset erimielisyydet ratkaistaan ja poikkeavat käyttäytymistavat tukahdutetaan. Yksittäisen sotilaan ja ryhmän turvallisuuden tarve, ryhmän antama sosiaalinen tuki, yhteiset kokemukset ja ystävyys kasvattavat ryhmähenkeä, sillä ihmiset tarvitsevat muiden ihmisten arvostusta, ystävyyttä ja hyväksymistä. Siviiliolosuhteissa perhe ja ystävät tyydyttävät edellä mainittuja tarpeita. Myös joukon johtajan johtamistapa vaikuttaa keskeisellä tavalla johtamansa sotilasjoukon jokapäiväiseen elämään. Tämän takia johtajan alaisiinsa rakentamalla suhteilla on tärkeä merkitys ryhmän solidaarisuudelle ja kiinteydelle. (Harinen, 2000, 67–68.)

Muita sotilaskiinteyteen vaikuttavia tekijöitä voi olla ryhmään kuuluvien sotilaiden sosiaalinen tausta, sotilaiden persoonallisuus, sotilaskuri, sotilaiden sitoutuminen yhteiskunnalliseen järjestelmään, isänmaallisuus, yhteisessä asejärjestelmässä toimiminen tai sotilasperinteet. Myös sotilasjoukkoon muodostuva yhteinen ”kieli” saattaa vaikuttaa myönteisesti joukon kiinteyteen. Joukon ulkopuoliset eivät välttämättä ymmärrä, mistä puhutaan, ja tämä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Harinen, 2000, 73–75.) Ryhmän sisäisiä ystävyys-suhteita voidaan käyttää ryhmän kiinteyden eli koheesion mittana. Silti ryhmän kiinteyteen ei vaikuta vain jäsenien pitäminen toisistaan. Myös jäsenyys ryhmässä voidaan kokea tärkeäksi ja arvokkaaksi, kun ryhmän jäsenyydestä koituu yksilölle ylipäänsä palkintoja ja kun kustannukset jäsenyydestä ovat pienet. (Helkama, Liebkind & Myllyniemi, 2007, 268.)

Kiinteyttä heikentäviä tekijöitä voivat olla sotilaiden joutuminen eristykseen omasta primääriryhmästään, koska fyysisellä läheisyydellä on merkitystä kiinteydelle. Lisäksi perhettä ja omaisia koskevat ajatukset voivat vaikuttaa eri suuntaan kuin sotilasorganisaation primääriryhmä. (Harinen, 2000, 71–72.)

### **3.5 Toimintakyvyn eettinen osa-alue**

Eettisyys ja identiteetti liittyvät vahvasti toisiinsa, koska identiteetti viittaa siihen, kuka minä olen (Toiskallio & Mäkinen, 2009, 50). Eettinen ympäristö on mukana koulutuksessa muun muassa kansainvälisten sodan oikeussääntöjen muodossa. Kouluttajan toiminnassa on aina eettinen ulottuvuus ja se ilmenee erilaisissa valinnoissa, päätöksenteossa, vastuullisuudessa sekä niiden ymmärtämisessä. (Kouluttajan opas, 2006, 30.) Ammattisotilaan täytyy olla valmiina sodan kauheuksiin ja kouluttajana hänen tehtävänsä on kouluttaa koulutettavia sopeutumaan taistelukurssin äärimmäisiin tilanteisiin (Toiskallio, 2007, 31).

Koti kasvattajana, arvojen ja normien juurruttajana sekä moraali- ja etiikkakäsitysten muovaajana on tärkeässä asemassa (Ojala, 1995, 21). Sotilasetiikan kysymykset eivät siis ole vain ammattisotilaille. Etiikkakäsitykset liittyen puolustusvoimien tarkoitukseen ja olemassaoloon tulee olla lähtöisin yhteiskunnasta. Etiikka on paradoksaalinen ongelma sotilasyhteisössä ja juuri siksi eettistä koulutusta tarvitaan sotilaskoulutuksessa. Nykytilanteessa sotilaskoulutuksessa eettisen opetuksen oleellisin tehtävä on luoda ymmärrys todellisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja yhteisvastuusta. (Värri, 2007, 38 – 41.)

### 3.6 Kouluttajan rooli toimintakyvyn muokkaajana

Puolustusvoimien *Kouluttajan opas* asettaa sotilaskouluttajalle neljä keskeistä roolia: *kasvattaja, ohjaaja, valmentaja* ja *johtaja* (Kouluttajan opas, 2006, 32–33). Sotilaskouluttajan rooliin voi asettaa myös opettajan roolin. Roolit antavat kouluttajalle erityisiä haasteita, ja edellä on esitetty sotilaskouluttajan eri rooleja yleisestä näkökulmasta.

Kouluttaja ei ole ulkopuolinen konsultti, vaan hänen on aidosti otettava vastuu oman joukkonsa oppimisesta. Hänen ammattitaitonsa on edellytys koulutuksen onnistumiselle. Opettamiseen liittyvät tiedot ja taidot on kyettävä soveltamaan eri tilanteisiin. Koulutettavat puolestaan tarvitsevat varsinkin palveluksen alussa jatkuvaa tukea, ohjausta ja kannustusta. Koulutettaville on tärkeää, miten häneen suhtaudutaan ja miten häntä kunnioitetaan. Taitojen opettaminen ja ohjaus on alkuvaiheessa pitkälti oman esimerkin näyttämistä. (Kouluttajan opas, 2006, 32–33.)

Opetusmenetelmien välillä on eroja tehokkuudessa saavuttaen asetetut tulokset tietyssä ajassa edellyttäen, että lukuisat muut ehdot ovat likimain samat. Opettaja joutuu työssään kohtaamaan sekä ”lajityypillisen” että ”yksilöllisen” ihmisen. Juuri opetustyön käytännöllisyyden vuoksi tärkeä lähtökohta on kuitenkin opettajan oma ja karttuva kokemus. Omat ratkaisut ja otteet ovat tärkeitä myös siksi, että arkinen työ on usein varsin nopeatempoista. Ihminen näyttää joka tapauksessa oppivan ja lisäksi vielä hyvin erilaisin keinoin ja erilaisissa opetusympäristöissä. Opetusotteilla ei yleensä pyritä vain tehokkuuteen tai inhimillisyyteen vaan myös vahvistamaan yksilössä joitakin persoonallisuuden piirteitä tai taipumuksia, joita pidetään hyödyllisinä. Tiukka kuri tai muuten autoritaarinen opettajalähtöisyys, tunnollisuus ja kuuliaisuus, sopivat hyvin joillekin oppilaille, mutta eivät ehkä kaikille. Omatoimisuus tai aktiivisuus saattaa taas sopia paremmin toisille, itsenäisyys

joillekin, yhdessä työskentely toisille. Opetusmenetelmällä ei siis pyritä vain ahtaasti käsittäen kouluttamaan, vaan myös kasvattamaan, vaikka tarkkaa rajaa näiden käsitteiden välillä ei olekaan (Turunen, 1999, 108–113).

Kasvattajan rooli on oppimisen ohjaamista syvällisellä tasolla ja yleensä ajallisesti pidemmällä jaksolla. Sen tarkoitus on kehittää esimerkiksi vastuuntuntoa, moraalia, yhteistoiminnallisuutta, maanpuolustustahtoa sekä itseluottamusta. Nämä tekijät pohjautuvat koulutettavien asenteisiin. (Kouluttajan opas, 2006, 32.)

Oppiminen on muutakin kuin opetusmenetelmien käyttöä. Usein puhutaan esimerkiksi yksilökeskeisestä, oppilaslähtöisestä, omatoimisesta, itseohjautuvasta, yhteis- tai ryhmätyöhön perustavasta, projektiluonteisesta, dialogisesta tai aktiivisesta oppimisesta. Joskus kouluttaja toimii tällöin vain ikään kuin ohjaajana tai opetustapahtuman järjestäjänä, ei ainoana tiedon lähteenä. (Turunen, 1999, 112.)

Kun kouluttaja puolestaan toimii valmentajana, hän ohjaa niiden sotilaiden oppimista, joiden kanssa hän itse pystyy kohtaamaan taistelukentän todellisuuden ja toimintaan siinä. Valmentaja hän jatkuvasti kasvattaa itseään saadakseen toisen ihmisen oppimaan koulutettavat asiat jopa paremmin kuin hän itse. Joustava osaaminen korostuu valmentajan roolissa. Tämä tarkoittaa kykyä toimia muuttuvissa tilanteissa kulloinkin vaadittavalla tavalla. Joustavaa osaamista edistää se, että yksilöillä on tilaisuus ratkaista ongelmia ja tarjota kehittämis ehdotuksia sekä mahdollisuus oppia yrityksen, erehdyksen ja onnistumisen kautta. Kouluttaja-valmentajan työn tehokkuus riippuu ratkaisevasti siitä, kuinka hän itse tuntee, eli itse todella ymmärtää koulutuksen tarkoituksen ja hallitsee opittavaksi tarkoitetut asiat. (Toiskallio, 1998B, 29–30.)

## **4. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tässä pääluvussa tarkastellaan laadullista tutkimusmenetelmää ja sitten tarkemmin tämän tutkimuksen toteutusta. Luvussa esitellään myös lyhyesti tämän tutkimuksen kulku: tutkimuskohde, aineiston kerääminen ja analysointi, johtopäätösten laatiminen sekä tarkastellaan tutkimuksen luotettavuuskysymyksiä.

### **4.1 Tutkimusmenetelmä**

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on hyvin kokonaisvaltaista tiedon hankintaa: tietoa hankitaan ja kootaan luonnollisessa, todellisessa tilanteessa. Kaikki tutkittavat tapaukset ovat ainutkertaisia, tiedon keruun instrumentteina suositaan ihmisiä, ja kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Näin tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 155).

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii tekemään aineistosta löytyneet tulokset ymmärrettäviksi. Tutkimuksen keskiössä ovat tutkittavien yksilöiden omat näkemykset, kokemukset ja ajatukset tutkittavasta ilmiöstä eli toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä.

### **4.2. Tutkimuksen toteutus ja tutkimuskohde**

Tutkimuksen käynnistäminen alkoi vuoden 2011 alkupuolella, jolloin tutkimuksen aihe valittiin ja kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin tutustuminen aloitettiin. Tutkimuksen teoreettinen osa valmistui alkusyksystä ja tässä vaiheessa olivat tutkimuskysymykset jo selkiytyneet.

Tutkimuskohteeksi valittiin palveluksen loppupuolella olevia tai jo kotiutuneita johtajakoulutuksen saaneita naisia. Tutkimuskohteeksi valittiin 11 naista, joiden keskuudessa ovat edustettuina maa- ja merivoimat. Näin tutkimuskohteeksi saatiin heterogeenisempi joukko naisia kuin tutkimalla vain pelkkiä maavoimissa palvelevia naisia.

### 4.3. Aineiston kerääminen

Lomakehaastattelu on kysely- ja haastattelututkimusten olennainen aineistonkeruumenetelmä. Sen etuna varsinaiseen haastatteluun verrattuna on muun muassa se, että kysymykset ovat kaikille vastaajille yhdenmukaiset ja vastaajan nähtävissä koko lomakehaastattelun ajan. Lomakehaastattelussa tutkijan vaikutus vastaajaan on selkeästi vähäisempi kuin haastattelussa, mikä saattaa johtaa siihen, että vastaaja tuntee henkilöllisyytensä paremmin suojatuksi ja vastaa helpommin henkilökohtaisiin kysymyksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 180–197.)

Tässä tutkimuksessa kyseessä oli yksilöllinen puolistrukturoitu lomakehaastattelu (ks. liite 1), jossa kysymykset ovat kaikille vastaajille samat. Lomakehaastattelu koostui kahdesta osiosta: ensimmäisessä osiossa selvitettiin tutkittavien taustatekijöitä strukturoitujen kysymysten avulla ja toisessa osiossa tutkittavia pyydettiin vastaamaan toimintakykyä ja kouluttajan roolia koskeviin kysymyksiin, joissa vastausvaihtoehtoja ei annettu valmiina, vaan lomakkeessa oli niin sanottuja avoimia kysymyksiä. Puolistrukturoitu haastattelu on strukturoidun kysymyksen ja avoimen kysymyksen välimuoto, eli valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitetään avoimia kysymyksiä. Avoimen vaihtoehdon avulla ajatellaan saatavan esiin näkökulmia, joita tutkija ei ole etukäteen osannut ajatella. Tuloksia voidaan analysoida ja tulkita eri tavoin. Haastattelussa tutkittavat pääsevät vastaamaan avoimiin kysymyksiin omin sanoin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 187–193.)

Lomakehaastattelu suoritettiin sähköpostin välityksellä. Tutkija lähetti haastattelulomakkeen 20 naiselle sähköpostitse. Määräaikaan mennessä vastauksia saapui takaisin tutkijalle yhteensä 11 (vastausprosentti 55 %). Haastateltavat naiset olivat saaneet joko aliupseeri- tai reserviupseerikoulutuksen. Haastattelujen avulla tutkija on selvittänyt toimintakyvyn eri osa-alueiden osatekijöiden vaikutusta naisten toimintakyvyn muokkautumiseen.

Koska kyselylomakkeille annetut vastaukset on kirjattu tutkimukseen alkuperäisessä asussaan, sisältävät lainaukset teksteistä kielivirheitä ja puhekieltä. Aineistosta otettuihin lainauksiin viitattaessa löytyy sitaatin lopusta vastaajan tunnus. Yksilöintitunnukset viittaavat tiettyyn vastaajaan aineistossa, koska lomakkeita käsiteltiin nimettöminä. Vastauksien pituus vaihteli muutamasta lauseesta puoleen sivuun. Vastaukset olivat laadukkaita tutkimuksen kannalta, joten tutkija ei karhunnut lomakkeita vastaamatta jättäneiltä. Aineisto kerättiin joulukuussa 2011 ja aineiston analysointi tehtiin alkukevään 2012 aikana. Johtopäätösten laatiminen suoritettiin keväällä 2012.



Yksi lomakekyselyn keskeinen heikkous liittyy kysymisen rajoitetumpiin mahdollisuuksiin kuin esimerkiksi haastattelu: kysely ei mahdollista välittömästi tarkentavia lisäkysymyksiä tai kysymysten selventämistä tutkittaville. Kysymysten huolellinen suunnittelu on tärkeää, sillä kysymysten epäselvyys tai muuten epäonnistunut tai puutteellinen muoto on yksi suurimmista epäonnistumisen riskeistä. Lisäksi kyselytutkimuksessa ei ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 180–193.) Tämän tutkimuksen haastattelulomaketta testattiin kahdella tutkimukseen osallistumattomilla, tutuilla, jo kotiutuneilla naisilla, ja siitä pyydettiin palautetta. Myös tutkijalla oli vielä vastausten saapumisen jälkeen mahdollisuus pyytää tarvittaessa tarkennuksia joihinkin vastauksiin.

#### 4.4 Aineiston analysointi ja luotettavuuden tarkastelua

Kvalitatiivista aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin. Aineiston analysoinnissa ryhmittelin samaan aihepiiriin kuuluvat teemat. Aineiston raaka luokittelu jakaantui fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja eettiseen toimintakyvyn osa-alueeseen sekä kouluttajan roolia ja kehittämistarpeita koskeviin aiheisiin. Aineistosta löydettyjä teemoja kuvataan tässä tutkimuksissa sitaateilla.

Klaus Mäkelä tuo esille teoksessa *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta* (1990) neljä arviointiperustetta, joihin on syytä kiinnittää huomiota. Näitä ovat *aineiston merkittävyys ja yhteiskunnallinen tai kulttuurinen paikka, aineiston riittävyys, analyysin kattavuus ja analyysin arvioitavuus ja toistettavuus*. Aineistoa ei kannata kerätä liikaa, vaan analysoida tarkasti pienempi aineisto ja niistä tehdä johtopäätökset. Analyysin arvioitavuudella viitataan siihen, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä. Toistettavuudella tarkoitetaan, että luokittelu- ja tulkintasäännöt on esitetty niin yksiselitteisesti, että toinen tutkija voi päätyä samoihin tuloksiin. (Mäkelä, 1990, 47–59.)

Olen pyrkinyt tekemään havaintoni, haastattelulomakkeet sekä niiden analysoinnit, mahdollisimman objektiivisesti. Väärinkäsityksiä on pyritty välttämään ilmoittamalla tutkittaville mahdollisuudesta pyytää tarkennusta epäselvissä kohdissa. Mahdollisia häiriötekijöitä vastaamiseen tutkijalle ei ilmennyt. Koska lomakehaastattelut suoritettiin sähköpostitse, haastateltavat ovat todennäköisesti vastanneet kysymyksiin rauhassa, itselleen sopivalla hetkellä. Vastausaikaa vastaajilla oli reilusti, jolloin he ovat mitä luultavimmin

keskittyneet vastaamiseen huolellisesti. Uskon, että tämän aineiston naisten kokemukset toimintakyvystä ovat yleistettävissä laajemminkin muiden asepalvelustaan suorittavien naisten kokemuksiin.

## 5. HAASTATTELUIJEN TULOKSET

Haastatteluun osallistui yhteensä 11 naista, joista neljä (36 % vastanneista) oli reserviupseerikoulun (RUK) ja seitsemän (64 %) aliupseerikoulun (AUK) suorittaneita. Haastatteluun osallistuneet naisjohtajat olivat saapumiserää I/11, ja he kotiutuivat tammikuussa 2012. Maavoimissa palvelleita naisia oli 8 (73 %) ja merivoimissa palvelleita oli 3 (27 %).

Haastateltavista naisista kuusi (55 %) oli alle 20-vuotiaita, neljä (36 %) naisista oli iältään 20–25-vuotiaita ja vain yksi (9 %) naisista ilmoitti iäkseen yli 25 vuotta. Vastaajista yhdeksän (82 %) oli koulutustaustaltaan ylioppilaita, yksi (9 %) ammattikoulututkinnon saanut ja yksi (9 %) ammattikorkeakoulututkinnon saanut.

### 5.1 Fyysisen toimintakyvyn muokkautuminen

Fyysisesti naiset näyttivät omien kokemustensa perusteella jokainen kehittyneen asepalveluksensa aikana. Fyysiseen toimintakykyyn vaikuttaneisiin tekijöihin oli selkeästi helpoin ottaa kantaa, ja jokaisella haastateltavalla oli selkeitä kokemuksia aiheesta. Liikuntaharrastusten monipuolisuus ja nousujohteisuus oli suurimmalle osalle positiivinen tekijä. Niille naisille, jotka eivät olleet mielestään hyvässä kunnossa ennen asepalvelustaan, oli kouluttajan esimerkki positiivinen tekijä. Jatkuva kilpailu miespuolisten vertaisten kanssa ja tarve todistaa pärjäävänsä fyysisesti lannisti naisia. Vertaisten kanssa urheilu, halu kehittää itseään fyysisesti ja vanhat liikuntatottumukset vaikuttivat myös vapaa-ajan käyttöön.

*Positiivisesti kuntooni on vaikuttanut lukuisat urheiluharjoitukset asepalveluksen aikana, johtajatovereiden kanssa tehty juoksuharjoittelu, hyvät liikuntamahdollisuudet kasarmialueella (kuntosali, uima-allas) ja nuorena opittu päivittäinen liikuntatottumus. (N02)*

*Palveluksen aikana olleet liikuntakoulutukset, niitä olisi tosin saanut paljon olla enemmän. Varuskunta-alueella oli onneksi hyvät liikuntamahdollisuudet, joten fyysistä kuntoa pystyi pitämään yllä vapaa-ajallakin. Säännöllinen päivärytmi ja*

*ruokailuajat vaikuttivat myös suuresti ainakin omaan fyysiseen jaksamiseen. (N05)*

*Säännöllinen fyysisen kunnon ylläpitäminen niin koulutuksessa kuin omaehtoisesti vaikutti positiivisesti fyysiseen toimintakykyyni. Fyysinen toimintakykyni lähinnä parani palveluksen aikana, vaikka lepo jäikin välillä vähäiseksi. (N08)*

Varusteiden paino aiheutti haastateltavissa ristiriitaa. Kaksi haastateltavista koki varusteiden painon suhteessa omaan painoon olevan negatiivinen tekijä. Useat kuitenkin sanoivat marssikoulutuksen vaikuttaneen positiivisesti fyysiseen toimintakykyynsä.

*Sotilaskoulutus rasittaa myös fyysisesti. Rinkan kantaminen, sulkeiset, marssit yms. Tällaiset harjoitukset antavat hiukan erilaista ärsykettä kropalle ja kehittävät omalta osaltaan elimistöä. Itselle oli varsinkin asepalveluksen alkuvaiheessa hankalaa saada sotilaskoulutuksen, omien harjoitusten ja levon suhde oikeaksi. Alkusyöksyllä elimistö oli aikalailla ”ylikunnossa”. (N01)*

*Varusteiden paino suhteutettuna omaan toimintakykyyn, koska mielestäni varusteet painoivat liikaa verrattuna omaan kokooni. (N07)*

Naisjohtajien sairastapaukset olivat yleisin syy fyysisen toimintakyvyn laskemiseen. Toiseksi yleisimpänä mainittiin jatkuva kamppailu vertaisten kanssa erityisesti aliupseeri- tai reserviupseerikurssin aikana ja kyky todistaa muille miehille fyysisen kunnon riittävyys.

*Sain rasitusmurtuman eräällä marssilla AUK:n aikana. (N04)*

*Aliupseeriaikana sairastettu keuhkokuume ja siihen päälle jatkuva kilpailu poikien kanssa. (N08)*

*Mielestäni olin aika usein palveluksen aikana kipeenä, lisäksi naisena täytyy todistella eri asioita paljon enemmän kuin miehenä, varsinkin fyysisen toiminnan kannalta. (N11)*

## 5.2 Henkisen toimintakyvyn muokkautuminen

Positiivista tekijöistä naissotilaiden mielipiteet eivät jakautuneet. Onnistumisen kokemukset ja omien tavoitteiden saavuttaminen olivat yleisin tekijä henkisen toimintakyvyn kehittymiseen. Ryhmä- tai linjahengen merkitystä korostettiin jokaisessa vastauksessa. Suurin poikkeus aliupseerikoulun käyneisiin oli se, että reserviupseerikoulun käyneet naiset toivat jokainen esiin jatkuvan kilpailutilanteen ja halun suoriutua kaikesta parhaalla mahdollisella tavalla. Nämä tekijät aiheuttivat henkistä painetta. Toisaalta suoriutumishalua pidettiin myös

henkisen toimintakyvyn positiivisena tekijänä. Perusteluna ilmoitettiin tiettyyn suoritukseen valmistautumisen, esimerkiksi johtamistehtävään, kasvattavan henkistä painetta. Hyvin menneen suorituksen jälkeinen olotila kasvatti motivaatiota ja halua kehittyä vielä paremmaksi.

*Kehittyminen ja omien tavoitteiden saavuttaminen suurimpina positiivisina vaikuttajina. (N05)*

*Korkea motivaatio ja innostus suorittaa varusmiespalvelus, sekä palvelustoverit ja niiden rakentama ryhmähenki. (N10)*

*Henkiseen toimintakykyyni on eniten vaikuttanut onnistumisen kokemukset ja hyvä ryhmähenki. Kaikista mukavinta on, kun koko porukka on täysillä mukana jossakin tehtävässä ja kaikki tukevat toinen toistaan. Sateisilla metsäleireillä mieltä on piristänyt poikien hyvä ja usein huono huumori. (N01)*

Palautteella oli merkittävä rooli henkisen toimintakyvyn kehittämiseen. Vaikka osalle johtajista annettiin välillä ankarammin negatiivista palautetta, se myös vaikutti positiivisesti motivaatioon ja haluun suoriutua tehtävästään. Yksilöllinen, perusteltu ja rakentava palaute kehitti henkistä toimintakykyä.

*Omasta toiminnasta saatu vahvistus ja kannustus myös virheellisen tai heikommin suoritettun toiminnan aikana vahvisti sotilaallista itsetuntoa ja loi luottamusta omaan toimintaansa, mikä edisti psyykkisen toimintakyvyn kehittymistä ja henkistä kasvamista. Toisaalta myös itsenäiseen toimintaan, ajatteluun ja päätöksentekoon kannustaminen vahvistivat psyykkistä toimintakykyä. Myös runsaan negatiivisen palautteen saanti omalla tavallaan kasvatti henkisesti, laajensi ajattelun näkökulmaa ja paransi suhtautumista myös huonoon suoritukseen. (N07)*

*Kesken johtamistehtävien kouluttajat antoivat välillä turhan suoraa palautetta, joukon edessä jopa. En toki tästä lannistunut, vaan pyrin oppimaan virheistäni (ja välttämään niitä jatkossa) – katson siis tämän vaikuttaneen henkiseen kasvamiseen. (N10)*

*Palautteen vähäinen saanti tai sen kokonaan puuttuminen ei antanut vahvistusta omalle toiminnalle, mikä ei edistänyt psyykkisen toimintakyvyn vahvistumista. Toisaalta myös perustelematon negatiivinen palaute ei edistä oman henkisen toimintakyvyn kehittämistä millään tavalla, vaan voi heikentää sitä. (N11)*

Negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä löytyi selkeästi eniten hajontaa. Yksittäisiä vastauksia tuli muun muassa turhasta liiallisesta huutamisesta, ”runnuttamisesta”, kyseenalaistamisen mahdottomuudesta ja huonosta ajankäytöstä. Kolme tekijää toistui useimmissa vastauksissa: ennakkoluuloiset varusmiehet, tarve näyttää osaamisensa ja läheisten kaipuu.

*Asepalveluksen aikana olen yrittänyt suoriutua kaikesta parhaalla mahdollisella tavalla, koska pelkään miesten odottavan hetkeä, jolloin en ole vahvimmillani. Se on aiheuttanut henkisiä paineita. Välillä yliyrittäminen on kääntynyt itseä vastaan, ja sitten on vahingossa tehnyt monia virheitä. (N11)*

*Paineita on aiheuttanut myös se, että meitä naisia on tällä hetkellä vain kaksi tämän yksikön puolella. Naisena erotumme helposti porukasta, ja niinpä meidän tekemiin virheisiin puututaan helpommin kuin miesten. Nakkitehtäviä jaetaan usein myös meille. (N01)*

*Tietty kilpailutilanne varsinkin RUKin aikaan upseerioppilaiden välillä, ainoana naiskokelaana olemisen Aliupseerikoulussa johtajakauden aikana, tiettyjen miesjohtajien sovinnainen suhtautuminen naisjohtajiin, pitkä välimatka poikaystävään ja perheeseen. (N07)*

*Yksittäiset palvelustoverit, joilla on ennakkoluuloja naisten palvelusta vastaan. (N06)*

*Pystyin olemaan hyvin yhteydessä luotettavaan tukeen ja turvaan siviilissä (läheiset) puhelimella. Silti tuntui perheen ja poikaystävän välimatka välillä liian pitkältä (N04)*

### 5.3. Sosiaalisen toimintakyvyn muokkautuminen

Useimmissa vastauksissa sosiaalisen toimintakyvyn positiivisena muokkaajana korostettiin ihmisten seuraa, uusia kavereita, hyvää ryhmähenkeä ja ammattitaitoisia kouluttajia. Mielipiteet puolustushaarojen välillä eivät poikenneet. Reserviupseerikoulun suorittaneet toivat enemmän esille varusmiesten osoittamaa kateutta.

*Hyvä yhteishenki oman aselajin johtajien kanssa, hyvä yhteishenki muiden naisvarusmiesten kanssa, vahva sosiaalinen kuuluvuuden tunne omaan yksikköön, joukkueeseen ja alaisiin. (N04)*

*Se kun joutui kokoajan olemaan ihmisten seurassa. Lisäksi johtajakaudella pidetyt koulutukset, tilanneselostukset ja muut vastaavat vuorovaikutustilanteet toivat varmuutta. Lisäksi leireillä syntynyt me-henkeä kun oltiin saman porukan kanssa monta päivää metsässä. Olen tutustunut uusiin ihmisiin ja saanut paljon uusia kavereita. (N05)*

*Hyvä, yhdenvertainen ilmapiiri sotilaiden kesken oli ehdottomasti paras sosiaalista toimintakykyä edistävä tekijä. Keskinäinen kilpailu oli vähäistä ja kaveria ei jätetä – ajatus oli toiminnassa taustalla joka tilanteessa. Asepalvelusta suorittavalle naiselle on tärkeää, että muut miespuoliset sotilaat suhtautuvat häneen yhdenvertaisena sotilaana, eikä sukupuolen mukaan. Tämä*

*helpottaa sotilaiden keskinäistä toimintaa monella tavalla eikä aiheuta turhia dilemmoja. (N07)*

*Hyvä yhteishenki ja ystävälliset ja auttavat palvelustoverit sekä hyvät ja ammattitaitoiset kouluttajat. (N10)*

Myös yhtenä negatiivisena tekijänä tuotiin yleisesti esille muiden suhtautuminen naisiin armeijassa. Laisin tutkimus Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon (1998) kertoo naisten odottaneen etukäteen kantahenkilökunnan ja varusmiesten suhtautuvan naisiin myönteisesti ja tasa-arvoisesti. Pieni vähemmistö suhtautui kuitenkin negatiivisesti ja näitä löytyi sekä varusmiesten että kantahenkilökunnan joukosta. Varusmiehet ilmaisivat negatiiviset asenteet ja ennakkoluulot yleensä suoraan. (Laisi, 1998, 160–161.) Myös tässä tutkimuksessa tuotiin esille vain yksittäisiä varusmiehiä ennakkoluuloineen naisia kohtaan. Lisäksi naissotilaiden keskinäistä kilpailua oli vastauksissa kuvattu eri sanavalinnoilla ja ilmaisuilla.

*Tietty kateuden tunne muiden johtajien taholta (miespuoliset) ja tästä johtuva syrjäytynyt olo. Miesten kyky sulkeutua omaan porukkaansa, ja vaikeus mennä mukaan näihin piireihin vaikeuttaa myös sosiaalista toimintakykyä. (N08)*

*Edelleen yksittäiset palvelus”kaverit” ennakkoluuloineen. (N06)*

*Joidenkin sotilaiden huono suhtautuminen ja siitä seuraava luottamuksenpuute naissotilaisiin ja heidän sotilaalliseen kykyynsä vaikutti negatiivisesti sosiaaliseen toimintakykyyn. Itse koin, että pärjääminen niin P-kaudella, AUK:ssa ja sitä kautta RUK-paikan ansaitseminen aiheuttivat kateutta miespuolisissa palveluskavereissani, mikä säilyi heidän osaltaan loppupalveluksen ajan ja aiheutti osaltaan hankaluuksia yhteistoiminnassa, sillä he eivät halunneet suhtautua minuun johtajanaan. Myös naissotilaiden keskinäinen kilpailu ja kateus aiheuttivat sosiaalisia ongelmia palvelusaikana. (N07)*

*Osa varusmiehistä ei (yllättäen) hyväksynyt naisten asepalveluksen suorittamista joten toisinaan sai kuulla huorittelua yms. mutta onneksi suurin osa suhtautui naisiin positiivisesti, jolloin oli helppoa antaa huutelijoiden huudella keskenään. (N06)*

## 5.4. Eettisen toimintakyvyn muokkautuminen

Eettinen toimintakyky käsitteenä oli haastateltaville selkeästi haastavin avata. Viisi haastateltavista nosti esille, että armeijassa on vahvasti esillä tietyt arvot, normit ja asenteet. Kaksi haastateltavista jätti vastaamatta eettisen toimintakyvyn kysymyksiin kokonaan. Oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus, kuri ja kohteliaisuus esiintyivät eri muodoissa jokaisen

vastanneen haastateltavan lomakkeessa. Perusteluina ilmoitettiin olevan nöyrä suhtautuminen palvelukseen, omat arvot ja moraali sekä halu suoriutua palveluksesta hyvin.

*Armeijassa on oppinut toisten huomioon ottamista, oikeanlaista johtamista ja kurinalaisuutta. (N06)*

*Olen hyvin huolehtivainen persoona ja vahvasti empaattinen. Lisäksi minulla on suhteellisen tiukka moraali ja oikea-väärä-käsitys. (N08)*

*Oikeudenmukainen kohtelu palvelusaikana niin kouluttajilta, vertaisilta ja alaisilta. (N02)*

*Esimiesten esimerkillinen toiminta. Kouluttajat näyttivät mallia, kuinka muut tulee ottaa huomioon. Tietty kuri oli välillä vähän yliampuvaa, mutta se kuuluu armeijan luonteeseen tehtävän takia. Tarpeeksi kun tiettyjä tapoja vaaditaan, ne iskostuvat itseensä. Kouluttajien sosiaaliset vuorovaikutussuhteet vaikuttivat myös eettiseen toimintakykyyni. Kun minua kohtaan oltiin kohtelias ja samalla vaativa, osasin toimia alaisiani kohtaan samalla tavalla. Sama toimi myös toisin päin. Jos minua kohdeltiin huonosti, niin en halunnut ”valuttaa paskaa alaspäin”, vaan pyrin olemaan eettisesti tasa-arvoinen alaisia kohtaan. (N11)*

Vastaajien mielestä palvelusaikana ei lähdetty rakentamaan kokonaan uutta eettistä käsitystä, vaan jo aikaisemmin opittuja arvoja, normeja ja moraaliala pyrittiin vahvistamaan. Naisjohtajien eettinen tausta rakentuu jo kotikasvatuksen myötä, mutta Puolustusvoimat tuo vanhojen eettisten arvojen päälle uuden näkökannan sotilaallisen toiminnan eettisyydellä.

*Voisin ainakin omalla kohdalla sanoa, ettei mikään asepalvelukseen liittyvä erityisesti vaikuttanut ainakaan eettiseen toimintakykyyni. Mielestäni ne ominaisuudet ovat sellaisia jotka ihminen on oppinut kasvatuksen ja kokemusten kautta. Omalla kohdalla halusin toimia esimiehenä parhaalla mahdollisella tavalla, joka puolestaan tarkoitti minulle rehtiä ja esimerkillistä käytöstä. Kyllä jokaisen ihmisen tulee itse tietää mikä on oikein ja mikä väärin. Toisaalta omat kokemukset huonoista varusmiesjohtajista saivat minut pyrkimään parempiin suorituksiin. En halunnut tulla muistetuksi huonona ja epäpätevänä johtajana. (N08)*

*Itselleni oli kehittynyt jo ennen palvelusta ajattelumaailmani mukainen eettinen käsitys, josta voi kiittää taustalla ollutta ylioppilastutkintoa ja siihen kuuluneita opintoja, mm. filosofiaa, historiaa ja uskontoa. Palveluksen aikana eettiseen ajatteluun liitettiin uusi näkökanta sotilaallisen toiminnan eettisyydestä. Mielestäni pystyin omaksumaan sen helposti taustani takia. (N07)*

*Intti on vahvistanut aiempia arvoja, ei sen kummemmin muuttanut. Silti Sodasta ja tappamisesta puhuminen on jollain tavalla kovettanut mieltä (N02)*

*Kaveria ei jätetä – asenne on kiteytynyt tosi vahvaksi meidän joukkueessa! (N06)*

Joukkueen varusmiehistä kaikki eivät aina pelanneet yhteisön luomien sääntöjen mukaan. Muiden käyttäytyminen vaikutti myös naisjohtajiin. Yhtä vastanneista häiritsi suuresti joukkueessa olevat sotilaat, jotka eivät puhaltaneet yhteen hiileen. Lisäksi kehittämistarpeisiin mainittiin etiikan käsittelyn vähäisyys.

*Joukkueessa oli todella monta ”movettajaa”, jotka sattumalta sairastuivat juuri ennen harjotukseen lähtöä. Ajattelin usein ”kun muutkin, niin miksi en minä?” – asenteella ja jäinkin yhdestä harjoituksesta turhaan pois. Jälkikäteen on ihmetyttänyt oma käyttäytyminen. Aluksi tätä teki vain muutama, mutta loppua kohden enemmän ja enemmän. (N11)*

*Loppupeleissä sotilaallisen toiminnan etiikkaa käsiteltiin palveluksen aikana vähäisesti, mielestäni sitä voitaisiin opettaa lisää ja saada sitä kautta sotilaat pohtimaan asioita itse, jolloin jokainen pystyisi muodostamaan oman eettisen näkökantansa. Sotilaan tehtäviä ajatellen olisi hyvä, että jokainen pystyisi itse toimimaan oman ja osittain myös sotilasyhteisön yhteisen etiikan mukaan. (N07)*

## 5.5. Kouluttajan vaikutus naisten toimintakyvyn muokkaajana

Omaksi teemaksi koottiin kouluttajan vaikutus naisten toimintakykyyn. Kouluttaja vaikuttaa omalla ammattitaidollaan koulutuksen onnistumiseen ja oppimisympäristön syntymiseen. Vastauksissa ei tullut ilmi konkreettisia esimerkkejä yksittäisistä koulutustapahtumista, mutta kouluttajan rooli koettiin positiiviseksi tai neutraaliksi useimmissa vastauksissa.

*Minun palvelusaikani meni siinä mielessä hyvin, ettei kohdalleni osunut ainuttakaan kouluttajaa, jolla olisi ollut jotain naisten vapaaehtoista asepalvelusta vastaan. Varusmiehiä kylläkin, mutta heidät oli helppo jättää huomioimatta. (N08)*

*Muutamit kouluttajat ovat kannustaneet minua silloin, kun asepalveluksen suorittaminen on ollut vaikeaa. (N01)*

*Kouluttajien suhtautuminen on ollut pääosin kannustavaa ja kunnioittavaa, ja he ovat olleet hyvänä tukena johtajasuoritusten aikana. (N03)*

*Samalla rennot, mutta kunnioitusta herättävät kouluttajat nostavat toimintakykyä. (N05)*

*Itselläni oli heti P-kaudella pari naisesimiestä, joiden vastuullinen toiminta johtajina teki itseeni vaikutuksen ja toimi esikuvana itselleni johtajakoulutukseen pyrkiessä. He eivät erottuneet muista kouluttajista sukupuolensa takia, vaan johtajapätevyytensä avulla. Toisaalta heiltä sai myös*



*johtajakaudella vertaistukea naisjohtajana, minkä koin osittain hyväksi asiaksi. (N07)*

*Kouluttajan oppaan (2006, 33) mukaan koulutettaville on tärkeää, miten häneen suhtaudutaan ja miten häntä kunnioitetaan. Lisäksi koulutettavat tarvitsevat varsinkin palveluksen alussa jatkuvaa tukea, ohjausta ja kannustusta. Kolme vastaajista toi esille kouluttajan negatiivisen asenteen koulutettavaa joukkoa tai naisia kohtaan.*

*Osa kouluttajista on selkeästi sitä mieltä että naiset eivät kuulu armeijaan, ja vaikka he eivät tuoneet sitä esille, se näkyi mm. alentavana suhtautumisena, kykyjeni aliarvioimisena ja mielipiteideni ohittamisena. Moni kouluttaja oli kuitenkin todella osaava ja suhtautui täysin tasa-arvoisesti meihin kokelaisiin, eikä myöskään antanut minulle mitään erivapauksia sukupuoleni johdosta, mikä on mielestäni vähintään yhtä tärkeää. (N11)*

*Mielestäni varusmiesjohtajilla on ollut paljon suurempi vaikutus toimintaani, kantahenkilökunnan osallistuminen on ollut hyvin kirjavaa. Osasta kantahenkilökunnasta välittyy selkeä alaisista välittäminen, mutta suurin osa kyynistyneitä työhönsä. (N02)*

*Kuulopuheiden mukaan joukkueeni kouluttaja ei hyväksy naisia armeijassa, eikä kuulemma olisi halunnut naisia joukkueeseensa. Tiedostin asian usein, mutta ei hänen käyttäytymisessään tai koulutuksissa tämä näkynyt. (N09)*

## **5.6. Naisjohtajuus armeijassa ja tärkeimmät kehittämistarpeet**

Kyselyssä naisilta kysyttiin myös kuinka naiset ovat kokeneet naisena olemisen armeijassa, ja tulisiko kouluttajan ottaa naisen asema palveluksen aikana eri tavoin kuin tällä hetkellä. Vain yksi vastanneista ilmoitti, ettei ole kohdallaan saanut kertaakaan erikoiskohtelua sukupuolensa takia. Vastaaja ilmoitti havainneensa silti selkeitä sukupuolieroja palveluksensa aikana. Loput vastanneista ilmoittivat erottuneensa selkeästi varusmiehistä. Kouluttajat esimerkiksi muistivat naiset lähes poikkeuksetta nimeltä heti alokasajan alkupuolella. Lisäksi vastanneet mainitsivat saaneensa sukupuolensa takia arvostusta ja myös halveksuntaa.

*Naisena sain osakseni erilaista arvostusta (vapaaehtoisuus, positiivinen asenne palvelukseen), mutta samalla myös halveksuntaa (lähinnä kateellisten palveluskavereiden osalta). Koin, että naisena palveluksen suorittamiseen ja etenekin pärjäämiseen asetetaan paljon enemmän odotuksia ja sitä tarkkaillaan paljon lähemmin kuin keskivertovarusmiehen suoriutumista. Hyvistä suorituksista keuhuttiin ja huonoista sai kuulla kunniansa herkemmin kuin muut. Välillä myös tuntui, ettei hyvistä suorituksista saanut minkäänlaista palautetta, kouluttajariippuvaista – toiset eivät arvostaneet naisia, olivat he sitten miten hyviä tahansa. (N07)*

*Naiset huomioidaan yksilöinä tarkemmin kuin miehet koska olemme vähemmistö varusmiespalveluksessa. Naisena joutuu tiettyjä asioita todistelemaan enemmän kuin miehet. Toisinaan kuitenkin naisena olo on helpottanut työntekoa, koska naisia tullaan helpommin auttamaan kuin miehiä. (N04)*

*Selkeä erilaisuuden tunne tuli jo AUK:ssa, sillä kaikkien miesten kunnioitus oli ansaittava. Sama koski reserviupseerikoulua. Jokaiselle alaiselle ja vertaiselle, sekä kouluttajalle on erikseen todistettava omat kykynsä ja kykeneväisyytensä, ja jos yksi nainen tekee jotain tyhmää, tai tulee ”kevytkenkäisesti” palvelukseen, se romuttaa vaivalla ansaitun luottamuksen miespuolisten palvelustovereiden silmissä. Tunsin itseni kouluttajien silmissä tasa-arvoiseksi selvästi useammin kuin miespuolisten palvelustovereiden, ja koko varusmiesaika olikin taistelua kiveen hakattuja käsityksiä vastaan siitä, kuuluuko nainen armeijaan. Samalla olen kuitenkin saavuttanut suurta tyydytystä siitä, että olen ylittänyt muiden odotukset ja saavuttanut aseman saapumiserämme parhaana johtajana. (N03)*

*Naiset huomataan ja tunnetaan lähes poikkeuksetta nimeltä. Naisten toimintaan kiinnitetään paljon enemmän huomiota, joka on hyvä ja huono asia. Mikäli teemme virheitä, ne erityisesti huomioidaan, mutta myös ”särmästä” toiminnasta tulee kiitosta useammin kuin miehille. (N11)*

Naiset painottivat vastauksissaan sukupuolineutraalisuutta, ja heidän mielestään vähemmistönä oleminen ei saisi aiheuttaa erityiskohtelua mihinkään suuntaan.

*Mikään johtajakoulutuksessa vaadittavista taidoista ei ole sukupuolisidonnainen, joten erot tulevat ilmi yksilöiden, ei sukupuolien välillä. Kouluttajien on siis suhtauduttava tasa-arvoisesti ja näin näytettävä esimerkkiä nuorille johtajille, jotka vielä itse hakevat suhtautumistaan naisjohtajiin. Näin myös naisjohtajien vertaiset saavat hyvän esimerkin siitä, että upseerikokelas tai alikersantti on sotilasarvo, ei sukupuolisidonnainen rooli, ja näin heitä on myös kohdeltava. (N03)*

*Ei tarvitse muuttaa mitään, koska naiset eivät tarvitse mitään erityiskohtelua. (N06)*

*Naisia ei tulisi korostaa missään vaiheessa palvelusta, ei erityistehtäviä/-vapauksia fyysisten tms. ominaisuuksien vuoksi. Myöskään sukupuoli ei saisi vaikuttaa palautteeseen tai arviointeihin, vaan sukupuolineutraali suhtautuminen varusmiehiin olisi paikallaan. (N07)*

*Mielestäni kouluttajien ei tarvitse ottaa naisten asemaa mitenkään erityisesti huomioon. Omat kouluttajat kohtelivat naisia aivan samalla tavalla kuin miehiäkin ja näin sen kuuluu mielestäni olla. On totta että naisia on vähemmistö, mutta kyllä jokainen palvelukseen astuva nainen sen tietää. Itseäni olisi ainakin ärsyttänyt, jos kouluttajat olisivat huomioineet minua erityisellä tavalla vain koska olen nainen. (N08)*

*Muistaa vain P-kaudella ottaa naiset mukaansa tuvista koulutuksiin. Muuten ei erityiskohtelua!! (N09)*

Kolme vastaajaa toi esille kouluttajista tai vertaisista riippumattomia kehittämistarpeita nykyisen vallitsevan tilanteen rinnalle.

*Koin myös välillä jääväni hieman omasta joukostani ulkopuoliseksi ollen ainoa nainen joukkueessani, mikä lisäsi hieman norsunluutorni-efektiä omalla kohdallani, jonka koin huonoksi asiaksi. Muut joukkueen jäsenet majoittuivat keskenään, kun itse olin naisten tiloissa. Toisaalta nämä asiat ovat sellaisia, joihin ei juuri voi vaikuttaa, ellei tulevaisuudessa tasa-arvoisuutta viedä niin pitkälle, että sukupuolisidonnaisuus majoituksessa yms. poistetaan. (N10)*

*Naisten henkilökohtaiset hygieniatarpeet voisi huomioida hieman paremmin esimerkiksi harjoituksissa. (N04)*

*Mielestäni naiskouluttajia pitäisi olla enemmän, koska he ymmärtäisivät paremmin naisten mielenmaailmaa. Myös nuorille varusmiehille naiskouluttajista olisi hyötyä, koska he voisivat toimia tukihenkilöinä ja ”äitihahmoina”. Keskeyttämisiäkin olisi luultavasti vähemmän. (N01)*

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän kappaleen tarkoitus on kuvailla tutkimuksen tuloksia ja tutkimusongelmiin saatuja vastauksia. Naisten toimintakyvystä ei voida tehdä yhtä yleispätevää analyysia, koska se on eri tilanteissa erilainen. Toimintakyky on yksilökohtaista ja esimerkiksi yksilöiden tiedot, taidot, kunto, paineensietokyky, sosiaaliset taidot tai käytös on erilaista. Eri tehtävissä painottuvat toimintakyvyn eri osa-alueet.

### 6.1. Suurimmat tekijät toimintakyvyn muokkaantumisen

Tutkimuksen yksi tarkoitus oli selvittää, mitkä tärkeimmät tekijät johtavat naisten toimintakyvyn muokkautumiseen asepalveluksen aikana. Hyvänä taustatietona oli Tiina Laisin tutkimus *Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon* (1998), jossa selvitettiin naisten fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista sopeutumista asepalvelukseen. Varsinkin psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn osa-alueen vertailu keskenään osoittautui vaikeaksi, sillä tutkimusongelmat oli aseteltu eri tavoin koskemaan enemmän sopeutumista. Yleisesti tutkimustulokset olivat molemmissa tutkimuksissa samansuuntaisia.

Fyysisen toimintakyvyn kannalta naiset näyttivät omien kokemustensa mukaan kehittyneen palveluksen aikana. Yleisimmiksi positiivisiksi tekijöiksi luettiin hyvät liikuntamahdollisuudet, säännöllinen koulutusrytmi ja liikuntakoulutuksen nousujohteisuus. Fyysiseen toimintakykyyn vaikutti negatiivisesti sairastumiset palveluksen aikana ja jatkuva tarve osoittaa muille fyysisen kunnon riittävyys. Fyysinen kunnon kysymyksiin oli selkeästi helpoin vastata. Yhdestäkään vastauksesta ei ilmennyt, ettei huonolla kunnolla pärjäisi palvelusta alusta loppuun.

Psyykkisen toimintakyvyn kannalta itseluottamus ja itsenäisyys kehittyivät. Positiivisiksi tekijöiksi luettiin me-hengen kehittyminen, kouluttajilta saatu palaute ja onnistumisen elämykset. Negatiivisina tekijöinä vastanneet mainitsivat muun muassa henkisen paineen, kilpailutilanteen vertaisten kanssa ja selkeän erottumisen muusta joukosta.

Sosiaalisen toimintakyvyn osa-alue muokkautui positiivisesti ihmisten seuran, uusien kavereiden ja ryhmähengen kautta. Vaikka yksittäisten varusmiesten tai kouluttajien ennakkoluulot ja olettamukset vaikuttivat negatiivisesti sosiaalisen toimintakyvyn

muokkautumiseen, simputuksesta tai pennalismista ei mainittu vastauksissa sanallakaan.

Monet naiset korostivat vastauksissaan kateuden tunnetta miesten tai muiden naissotilaiden kannalta. Se saattoi aiheuttaa syrjäytyneisyyden tunnetta ja muiden eristymistä omiin oloihinsa.

Eettistä toimintakykyä ei vastaajien mielestä lähdetty rakentamaan asepalveluksessa uusiksi, vaan vanhoja, jo aikaisemmin opittuja, arvoja korostettiin. Eettiset arvot rakentuvat ennen palvelukseen astumista kotona tai kouluissa. Positiivisiksi tekijöiksi koettiin kouluttajien esimerkillisyys ja rehellisyys koulutettavia kohtaan. Esimiesten, vertaisten ja alaisten sosiaaliset taidot vaikuttivat myös eettiseen toimintakykyyn. Negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä vastaajat eivät erityisemmin eritelleet, korkeintaan toisten ihmisten käyttäytyminen vaikutti eettiseen ajatteluun.

Toimintakyvyn osa-alueita ei voi käsitellä erikseen, vaan ne liittyvät kiinteästi toisiinsa. Toisten ihmisten vuorovaikutus on lähimpänä sosiaalisen toimintakyvyn muokkautumista, mutta vuorovaikutus vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen. Hyvä kunto vaikuttaa henkiseen jaksamiseen palveluksen aikana ja jaksaminen edesauttaa positiivisten sosiaalisten suhteiden luomista ja niin edelleen. Hyvään toimintakykyyn pääsemistä auttaa, jos joukolla on hyvä yhteishenki. Johtajien rooli on erittäin tärkeä joukon yhteishengen luomisessa ja sitä kautta hyvän toimintakyvyn saavuttamisessa ja säilyttämisessä. Hyvän toimintakyvyn säilyttämisen perustana on myös se, että joukon vahvimmat auttavat heikoimpia tarpeen niin vaatiessa. Tämä ei pelkästään tarkoita fyysistä, vaan myös psyykkistä tasoa. Hyvät eettiset arvot luovat toimintakyvylle vankan pohjan.

## **6.2. Kehittämistarpeita ja kouluttajan vaikutus toimintakykyyn**

Tutkimuksen kahtena muuna tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tärkeimmät kehittämistarpeet toimintakyvyn ylläpidon näkökulmasta, ja miten kouluttaja voi vaikuttaa vapaaehtoisen asepalveluksen suorittavien naisten toimintakyvyn muokkautumiseen.

Yksilöiden erot olivat suuria, joten yleistyksiä on tehtävä varovaisesti. Osa palvelukseen astuvista miehistäkin on fyysisesti huonossa kunnossa tai he eivät välttämättä tule toimeen palveluskavereidensa kanssa, mutta suorittavat varusmiespalveluksen loppuun. Vastaajat eivät halunneet naisten asemaa otettavan huomioon, mutta kouluttajien tulisi tiedostaa naisjohtajiin

kohdistuvat negatiiviset asenteet ja sen, että johtajakoulutus ei ole millään tavalla sukupuolisidonnainen. Koska naisjohtajia on vähemmän, tämä saattaa aiheuttaa helposti sen, että naisia kohdeltaisiin poikkeavasti miehiin verrattuna. Tähän tutkimukseen osallistuneet naiset olivat sitä mieltä, että heitä kohdeltiin asepalveluksen aikana tasavertaisesti muutamia pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta.

Aiheuttaako naiseus tietynlaisen käyttäytymisen vai tuottaako kulttuuri sen? Tutkimustulosten perusteella kouluttajien on otettava huomioon, että muiden suhtautuminen naisiin varsinkin palveluksen alussa muokkaa myös naisten käsityksiä itsestään vapaaehtoisena asepalveluksen suorittajana. Tämä voi helposti johtaa siihen, että henkilö rupeaa itse käyttäytymään kuten enemmistö odottaa hänen käyttäytyvän. Siksi on tärkeää ottaa huomioon sopeutuminen alussa, minkä jälkeen sukupuoliroolin voi käytännössä unohtaa. Uskon tämän ilmiön olevan tuttu jokaiselle naiselle, koska he varmasti kokivat tietyllä tavalla sekä ulkoisia että sotilasorganisaation sisäisiä onnistumisen paineita. Kouluttajan tehtävänä on luoda avoin ilmapiiri palveluksen ajaksi niin, että kaikki tuntevat itsensä ja toisensa, kantavat vastuunsa ja ymmärtävät yhtenä joukkona toimimisen.

### 6.3. Lopuksi

Tutkimusta tehdessäni havaitsin, että teoriaosuudesta on mahdollista löytää yleisiä ja pysyvämpiä periaatteita ja käytäntöjä tutkimustuloksiin. Minulle jäi epäselväksi naisten vaikutus sotilasorganisaatioon: muokkaavatko naiset sotilasorganisaatiota vai muokkaako sotilasorganisaatio naisia? Tutkimustulosten perusteella naisen on edelleen ansaittava johtaja-asemansa armeijassa. Lisäksi jokaisen koulutettavan opiskeluhistoria on erilainen. Tottumukset, asenteet ja odotukset oppimisesta ovat erilaisia, joka saattaa aiheuttaa kouluttajille haasteita yksilöiden toimintakyvyn kehittämiseen.

Aiheen rajauksen vuoksi en voinut keskittyä kuin johtaja-asemassa olevien asepalvelusta suorittavien naisten toimintakykyyn vaikuttaviin tekijöihin. Jatkotutkimusehdotuksen aiheeksi tämän tutkimuksen perusteella nousevat ainakin miehistöön ja henkilökuntaan kuuluvien naisten toimintakykyyn vaikuttavat tekijät tai kuinka johtamiskäyttäytyminen edistää naisten oppimisen tavoitteiden saavuttamista.

## LÄHTEET

AHOKAS, M., FERCHEN, M., HANKONEN, N. & PYYSIÄINEN, J. 2008. Sosiaalipsykologia:. WSOY Oppimateriaalit Oy.

BUURE-HÄGGLUND, K. 2001. Nainen kenraalikunnassa. Helsinki: Edita Prima Oy.

HARINEN, O. 2000. Sotilasjoukon kiinteys ja sotilasorganisaatio. Tutkimusselosteita A/13/2000. Kampin Valtimo.

HELKAMA, K., LIEBKIND, K. & MYLLYNIEMI, R. 2007. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 3–7. painos Helsinki: Edita Prima Oy.

HIRSJÄRVI, S., REMES, P., & SAJAVAARA, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

KOULUTTAJAN OPAS. 2007. Puolustusvoimat. Pääesikunnan Koulutusosasto. Helsinki: Edita Prima Oy.

KYRÖLÄINEN, H. 1998. Liikuntabiologinen näkökulma toimintakykyyn. Teoksessa: J. Toiskallio (toim.) Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2 N:o 4. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

KYRÖLÄINEN, H., SANTTILA, S. 2010. Sotilaiden fyysinen toimintakyky – vaatimukset ja haasteet. Teoksessa J. Mäkinen, J. Toiskallio (toim.) Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhla kirja. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1 N:o 6. Helsinki: Edita Prima Oy.

LAISI, T. 1998. Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon. Naisten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos. Julkaisusarja 2. Työpapereita N:o 6. Helsinki: Hakapaino Oy.

LUOKKAMÄKI, R. 2012. Naisten varusmiespalvelus kasvattaa suosiotaan, Ruotuväki 29.3.2012, Uutiset, 3.

MIKKONEN, J. 2008. Sotilaan eettinen toimintakyky ja päätöksenteko. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 20. Helsinki: Edita Prima Oy.

MÄKELÄ, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa: (toim. Mäkelä, K.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Painokaari Oy.

MÄÄTTÄ, J. 1999. "Miesten koulussa". Vapaaehtoisten naisten ja varusmiesten kokemuksia sotilaskoulutuksesta. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Tutkimusselosteita A/12/1999. Rauma: Lai-net.

OJALA, J. 1995. Upseerin etiikka. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Tutkimusselosteita 5/A/1995. Pieksämäki: Rt-Print Oy.

PIHLANEN, K. 2011. Puolustusvoimien kuntotestaaajan käsikirja. Pääesikunta, henkilöstöosasto. Helsinki: Edita Prima Oy.

PYLKKÄNEN, M. 1999. Nainen armeijassa identiteetin rakentamisen näkökulmasta. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Tutkimusselosteita A/11/1999. Vaasa: Ykkös-Offset OY.

SOTILAAN KÄSIKIRJA. 2008. Puolustusvoimat. Maavoimien esikunta, henkilöstöosasto. Helsinki: Edita Prima Oy.

TOISKALLIO, J. 2009. Toimintakyky sotilaspedagogiikan käsitteenä. Teoksessa: J. Toiskallio & J. Mäkinen (toim.) Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1 N:o 3. Helsinki: Edita Prima Oy.

TOISKALLIO, J. 1998A. Miksi toimintakyky? Johdanto julkaisun sisältöön. Teoksessa: J. Toiskallio (toim.) Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2 N:o 4. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

TOISKALLIO, J. 1998B. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

TURUNEN, K. 1999. Opetustyön perusteet. Jyväskylä: koulutuksen tutkimuslaitos.



VARUSMIESTEN FYYSINEN KOULUTUS. 1998. Pääesikunnan koulutusosaston pysyväisohje. Helsinki: Pääesikunta.

VÄRRI, V-M. 2007. Some problems of ethics in military education. The question of ethics in the military space. Teoksessa: J. Toiskallio (toim.) Ethical education in the military. What, how and why in the 21st century?. Helsinki: Edita Prima Oy, 31-42.

# LIITTEET

## Haastattelulomake

Olen kadetti Ville Viinikainen ja opiskelen Maanpuolustuskorkeakoulussa sotatieteiden maisterin koulutusohjelmassa. Pääaineenani luen sotilaspedagogiikkaa, josta myös tutkimustyöni tulen tekemään. Tutkimustyöni on laajuudeltaan kandidaatin tutkielma. Tutkimukseni tarkoituksena on hahmottaa vapaaehtoista asepalvelusta suorittavien naisten toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä pyrkien vastaamaan mitkä ovat suurimmat syyt naisten toimintakyvyn muokkautumiseen asepalveluksen aikana ja kuinka kouluttaja voi niihin vaikuttaa.

Sotilaan toimintakyky rakentuu neljästä pääalueesta – fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja eettisestä. Niitä voidaan kuvata ympyröillä, joilla on runsaasti yhteistä pinta-alaa. Toimintakyky on yksilön kykyä toimia yksin tai yhdessä toisten kanssa määrätietoisesti ja tilanteen mukaisesti taistelussa tai sitä alemman asteisen toimintojen erilaisissa ympäristöissä. Sotilas tarvitsee jokaista pääaluetta ollakseen toimintakykyinen. Taistelija, joka juoksee Cooperin testissä 3500m, mutta murtuu heti henkisen paineen alla tai ei osaa tehdä eettisesti oikeita päätöksiä, on toimintakyvytön.

Fyysisen toimintakyvyn synonyymi voi olla kunto, joka koostuu kestävyydestä, voimasta ja nopeudesta. Kunnon ylläpitoon vaaditaan riittävästi palautumista, oikeaa ravintoa ja lepoa.

Henkinen toimintakyky on sitä, että taistelijalla on valmius suorittaa annetut tehtävät. Siihen vaikuttaa hyvä yhteishenki, keskinäinen luottamus, vapaaehtoinen mukautuminen sotilaskuriin, ja usko omiin mahdollisuuksiin. Näistä koostuu motivaatio ja henkinen paine.

Sosiaalinen toimintakyky on vuorovaikutusta. Jatkuva kanssakäyminen, fyysinen läheisyys ja yhteinen menestys vaikuttavat ”me-henkeen”.

Eettinen toimintakyky voisi olla seuraavaa: kunnollinen ja rehti käytös, tehdä oikein, olla suora ja auttavainen palvelustovereitaan kohtaan, huolehtia alaisistaan, olla esimerkillinen muille, pitää sanansa, tunnustaa virheensä ja olla kurinalainen.

Toivoisin, että vastaisit kyselylomakkeen kysymyksiin, jotta saisin tarpeeksi kattavan aineiston analysoitavaksi. Olen erityisesti kiinnostunut Sinun näkökulmasta ja ajatuksista. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta toivottavaa. Tietoja tullaan käyttämään ainoastaan tutkimukseni tarpeisiin ja vastaukset käsitellään nimettöminä.

Kaikki kysymykset ja lomakkeen palautus ville.viinikainen@mil.fi

Kiitos!

1. Ikä

- a) alle 20-vuotias
- b) 20–25-vuotias
- c) yli 25-vuotias

2. Puolustushaara

- a) maavoimat
- b) merivoimat
- c) ilmavoimat

3. Aiempi koulutus

- a) ylioppilastutkinto
- b) ammattikorkeakoulututkinto
- c) ammattikoulututkinto
- d) muu, mikä?

4. Palvelusaikana suoritettu johtajakoulutus

- a) AUK
- b) RUK

Vastaa alla oleviin kysymyksiin. Vastauksien pituutta ei ole rajoitettu, mutta perustele omat näkemyksesi parhaan kykysi mukaan.

5. Minkä koet vaikuttaneen positiivisesti fyysiseen toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

6. Minkä koet vaikuttaneen negatiivisesti fyysiseen toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

7. Minkä koet vaikuttaneen positiivisesti psyykkiseen (henkiseen) toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

8. Minkä koet vaikuttaneen negatiivisesti psyykkiseen (henkiseen) toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

9. Minkä koet vaikuttaneen positiivisesti sosiaaliseen toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

10. Minkä koet vaikuttaneen negatiivisesti sosiaaliseen toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

11. Minkä koet vaikuttaneen positiivisesti eettiseen toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

12. Minkä koet vaikuttaneen negatiivisesti eettiseen toimintakykyysi oman asepalveluksesi aikana?

13. Naisjohtajia on määrällisesti huomattavasti vähemmän kuin miesjohtajia. Onko tämä aiheuttanut sinussa huomioita? Onko ”ainokaisuuden” tunne vaikeuttanut / helpottanut työntekoa? Oletko tuntenut itsesi aina tasa-arvoiseksi? Miten olet kokenut naisena olemisen armeijassa?

14. Onko kouluttaja on vaikuttanut toimintakykyysi omalla toiminnallaan vapaaehtoisen asepalveluksen aikana, miten? (Kouluttajan rooli, esimerkillisyys, vuorovaikutustaidot, tuki, kyky ottaa muut huomioon)

15. Tulisiko mielestäsi kouluttajan tulisi paremmin ottaa naisten asema huomioon palveluksen aikana, mitkä ovat tärkeimmät kehittämistarpeet?